

QUI SOMMES NOUS ?



Héritage Zobrist - Le Lab



Emmanuel



Franck



Cyril



Jerome



Jean François

ASSOCIATION HÉRITAGE ZOBRIST – LE LAB

*ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE
par la confiance, l'engagement et les processus facilitateurs*

ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



CLUB DEMAIN L'ENTREPRISE

RÉUNION MENSUELLE DEPUIS AVRIL 2020

- Réussir l'après Covid !
- Quelles évolutions produit et services pour l'entreprise de demain ?
- Faire sortir le dedans dehors et entrer le dehors dedans
- L'entreprise libérée par le petit patron naïf et paresseux – le cas FAVI
- Les 16 points clés pour l'entreprise du bon sens
- L'expérience Buurtzorg – de 12 à 6000 personnes en 3 ans, en autonomie
- L'Esprit d'Equipage – le management d'entreprise inspiré de la marine
- La Sociocratie – une approche et des outils facilitateurs du travail collectif
- La Sociodynamique – Transformer le travail des salarié en jeu qui combine, plaisir, confiance, autonomie et performance
- Management par la confiance – Des espaces de liberté pour bouger l'entreprise
- Stratégie Modèle mental de P. Silberzahn et B. Rousset – changer nos modèles mentaux pour créer le futur
- Co-développement : cas d'école - instaurer une nouvelle dynamique et atteindre ses objectifs lors d'une reprise d'entreprise
- Expérimenter l'idéation : Un processus de génération d'idées pour des solutions originales et applicables

Inscrivez vous sur le
groupe LinkedIn
« Demain l'Entreprise »
pour être informés
systématiquement !
[Ici le lien](#)



RÉUNION DE CE JOUR

👉 Notes de lecture et apprentissage du livre « renversez la vapeur » (où que vous soyez dans l'organisation vous pouvez agir)

PROCHAINES RÉUNIONS

👉 24 mars - "leaders eat last" - Simon Sinek

ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



L. DAVID MARQUET
PRÉFACE DE STEPHEN COVEY



Renversez la vapeur!

L'HISTOIRE VRAIE D'UN CAPITAINE
QUI A SU TRANSFORMER
DES EXÉCUTANTS EN LEADERS

Adoptez une approche « leader-leader »
et donnez un nouvel élan à votre organisation

UN MONDE  DIFFÉRENT

Transformer le modèle *Leader-Exécutant* en une relation **Leader-Leader** est possible dans l'armée, un environnement hiérarchique, terriblement contraint et exigeant !

L. David MARQUET raconte comment il y est parvenu lors de son commandement d'un sous-marin nucléaire de l'US Navy.

Après *un nouveau départ* il expose 3 notions clés :

- **Le Contrôle**
- **La Compétence**
- **La Clarté**



JE M'EXPRIME

DONC J'Y SUIS !



ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



OBSERVATION ACTIVE / CURIOSITÉ VRAIE

Observation, curiosité sincère* = comprendre les enjeux

Méconnaissance des spécificités techniques ont amené D.Marquet à **poser de vraies questions et non pas “interroger pour vérifier les connaissances”.*

Effet intéressant :

Porter son **intérêt** davantage sur les **gens et leurs interactions** car on leur fait **confiance sur la technique**



Remplacez votre peur de
l'inconnu par la **curiosité**

ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



La communication au centre :
PENSER À HAUTE VOIX et ANNONCER SES INTENTIONS

“Choisir l’action délibérée” = conscientiser son action à **voix haute**
Autocontrôle + information aux autres (ex : étiquette rouge)

“J’ai l’intention de...”

Permet de ne pas perdre de temps en demandant la permission,
responsabilise et sollicite l’autre pour qu’il **contribue / améliore**



*mis en place suite erreur du Capitaine
sur “en avant de 2 tiers”,
fonction inexistante sur sous-marin nucléaire*

ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA
CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



DÉCISION *ÉCLAIRÉE*



ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



Responsabiliser est possible, quelle que soit l'équipe, si on travaille à
DÉVELOPPER LA COMPRÉHENSION et RENFORCER LES COMPÉTENCES

Expliquer LE POURQUOI des objectifs

S'appuyer sur ce que les collaborateurs savent faire
et les aider à être encore meilleurs
(*"Apprendre, partout en tout temps"*)

*Constat d'échec sur l'USS Will Rogers :
responsabiliser dans un modèle leader-exécutant
est voué à l'échec*

POURQUOI,
POURQUOI ?



ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



Repenser la question du contrôle, et le placer au plus près de l'action en mettant en œuvre des stratégies d'AUTOCONTRÔLE est clé

Cela permet de prendre la seconde de réflexion qui peut tout changer (c'est un investissement pas une perte de temps) car après la décision, l'action est immédiate. C'est **L'ACTION DÉLIBÉRÉE**

s'autocontrôler c'est aussi inviter les autres à nous contrôler, partager nos questionnements et bénéficier de leurs réponses

(Nous accueillons à bras ouvert les inspecteurs)



ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



**Viser l'EXCELLENCE, ce n'est pas éviter de faire des erreurs en ne "faisant rien",
ni respecter des protocoles pensés par d'autres qui sont loin de l'action**

mais comprendre pourquoi ils le font

Donc trouver des façons de toujours le faire mieux, toujours aller plus loin.

*Blague sur le sous-marin : "Ta récompense est de ne pas être puni" (d'avoir
fait une erreur)*



ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



LEADERSHIP



ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



Faire avec CEUX et CE qu'il y a

Changer les gens n'est pas nécessaire, c'est la **RELATION** de leadership qu'il faut
modifier



Tout le monde peut être leader, l'enjeu est de mettre en place les conditions
qui permettent de libérer et faire émerger les potentiels.

Le sous-marin et l'équipage sont passés de "contre-exemple" à exemplaire....

***Avec le même équipage
mais pas le même leader !***



It is not the strongest leaders that survive, nor the most intelligent,
instead it is the ones that are most responsive to change.

~Charles Darwin

ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



Modifier le leadership pour que la réussite ne dépende jamais ni d'un seul homme ni du respect des procédures

Le leader dont l'équipe ne performe plus après son départ n'a pas rempli sa mission : **exceller sur la durée**

Redéfinir les critères de performance et leur mesure en tenant compte de la construction dans le temps



ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



Conclusion :

“Vous saurez que votre équipe est émancipée lorsque vous n’aurez plus besoin de l’autonomiser. En fait, vous ne pourrez plus le faire, car elle ne dépendra plus de vous en tant que source du pouvoir.”

(L. David Marquet)

ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



Conclusion :

“Le leadership, c’est faire prendre conscience aux gens de leur valeur et de leur potentiel de manière à ce qu’ils aient envie de se les approprier entièrement.”

(Stephen R. COVEY)

Partages de Jean François Zobrist suite au échanges en réunion



- *Grandes similitudes point par point entre les apprentissages de ce livre et l'expérience FAVI*

[Son message aux membres du club « Demain l'Entreprise »](#)

Tout vient de la tête !

« Chers patrons altruistes

Avant tout

Concernant le fait que tout vient de la tête donc du patron, même si la troupe est habituée depuis 30 ans à travailler autrement :

Regardez le film par Google « [EIKOS l'entreprise libérée](#) »

Regardez les passages à 12 minutes et 15 minutes : Régis, le meilleur des leader ([était le meilleur des leaders avant le changement d'actionnaire ndlr](#))

Ce même Régis en échange d'un titre de chef de fabrication est devenu "le chien de guerre de la direction"

C'est le système qui fait l'homme

Regardez ce qu'Hitler et sa clique a fait des Allemands !!!

*Donc il faut convaincre le patron qui veut changer son mode de management, que lui doit d'abord changer et faire témoigner d'autres patrons **qui ont fait !***

C'est pour cela que mon témoignage c'est toujours : concept >> Action >> Résultats pour, l'inciter à changer

Je me rappelle d'un gars que j'essayais de convaincre preuves à l'appui et qui me disait : d'accord mes tableaux de bords son faux et ne servent à rien mais j'ai besoin de chiffres pour me rassurer !!

Ma réponse :

Alors change de métier devient comptable, mais ne reste pas patron !! »

Deux vidéos à regarder absolument : [Eikos l'entreprise libérée](#) et [Question de confiance FAVI](#)

ACCROÎTRE LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE PAR LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE



Prochain rendez-vous

- Jeudi 24 mars

=> **“leaders eat last” - Simon Sinek**